



Mis en œuvre à partir de 2009 et reconduit en 2014, le Service Public Régional de Formation (SPRF) picto-charentais est né de la volonté de la Région d'élever le niveau de qualification de la population active. Depuis la réforme de la formation professionnelle de 2014, le code du travail stipule que les régions financent « des actions d'insertion et de formation professionnelle à destination des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion, afin de leur permettre de bénéficier, à titre gratuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel ».

L'accord « cadre régional IAE formation » dont bénéficie le secteur de l'insertion par l'activité économique sur la période 2015-2020 vise un soutien à l'employabilité, à la reconnaissance des compétences et à l'accès à la certification des salariés en parcours des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Il porte une attention particulière aux publics les plus fragiles, notamment aux personnes ayant les plus bas niveaux de qualification. La Région soutient ces publics en mobilisant de façon expérimentale ses dispositifs régionaux. Il a ainsi été proposé aux salariés en parcours des SIAE d'expérimenter un accès au Service Public Régional de Formation.

Cette possibilité nouvelle répond au souhait des structures d'insertion par l'activité économique de faciliter l'accès à une certification professionnelle de salarié(e)s de faible niveau de qualification. IRIS a été sollicité en 2015 pour accompagner les structures dans cette expérimentation. L'intérêt est triple : pédagogique tout d'abord puisque l'organisme de formation peut s'appuyer sur l'alternance et la situation de travail ; économique aussi puisque les parcours allégés et le double statut réduisent les coûts pédagogiques et de rémunération ; individuel enfin avec un double accompagnement qui sécurise le parcours de la personne et une valorisation de ses compétences professionnelles.

Les acteurs du SPRF et les acteurs de l'insertion par l'activité économique ont le même cœur de cible.

Cette expérimentation est d'autant plus pertinente qu'elle renforce le SPRF dans ses fondamentaux au service des publics généralement exclus de la formation certifiante. Elle renforce par ailleurs la formation en situation de travail, conformément au Plan d'action pour l'orientation, la formation et l'emploi en Nouvelle-Aquitaine, voté en séance plénière du 26 juin 2017.

Catherine VEYSSY

Vice-Présidente de la Région Nouvelle-Aquitaine
en charge de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue

répères



05	LE SPRF CREUSET D'INNOVATION
09	CARACTÉRISTIQUES DU SPRF <ul style="list-style-type: none">Les fondamentaux du SPRFCaractéristiques du public bénéficiaireLes résultats
11	PRÉSENTATION DE L'EXPÉRIMENTATION <ul style="list-style-type: none">Les enjeuxLe cadreLes certifications accessiblesLes acteurs partenairesParoles d'acteurs
21	PREMIÈRE MISE EN ŒUVRE 2015-2017 <ul style="list-style-type: none">Les étapes de mise en œuvreLes outilsLes résultatsTémoignages de parcours
31	EXPÉRIMENTER UNE NOUVELLE FORME D'ALTERNANCE <ul style="list-style-type: none">Apprendre par le travailComplémentarité centre de formation /structure IAETemps et statutSécurité administrativeSécuriser le parcours professionnel
36	ANNEXES



Introduction



Le SPRF creuset d'innovation

Chercher à faire mieux, autrement, pour ceux qui en ont le plus besoin, cela signifie en matière d'accès à la qualification : éviter le biais de la sélection, et accompagner les parcours vers la réussite pour les publics qui n'accédaient jamais à la formation. Dès la mise en place du Service Public Régional de Formation professionnelle (SPRF) en 2009, la Région a eu la volonté d'observer de près le dispositif.

Deux études ont été menées par l'université de Poitiers : le laboratoire CRIEF en 2010/2011 sur les caractéristiques du public et le GRESCO fin 2013 sur les parcours des stagiaires. Pour accompagner la transformation des pratiques dans les organismes de formation, des groupes de co-développement et une offre spécifique de professionnalisation ont été proposés. Enfin, pour valoriser les avancées, deux publications ont été réalisées dans la collection Repères : N° 73 février 2011 *Le SPRF en Poitou-Charentes* et N° 78 octobre 2015 *SPRF Poitou-Charentes, l'innovation collective au service de la qualification pour tous*.³

La présente publication a été réalisée pour rendre compte d'une nouvelle innovation : l'accès au SPRF de salarié(e)s faiblement qualifié(e)s en parcours d'insertion. Cette possibilité supplémentaire entend réduire les situations d'échec ou d'abandon de salarié(e)s sorti(e)s de parcours d'insertion pour entrer en formation, quittant leur statut de salarié(e)s pour devenir stagiaires de la formation professionnelle. L'expérimentation porte spécifiquement sur ce point : sécuriser les parcours des individus en permettant l'articulation entre les deux statuts et favoriser la coopération des acteurs des Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) avec les organismes de formation. Pour le reste, le fonctionnement qui est proposé reste celui du SPRF avec ses caractéristiques déjà rôdées.

³ Repères, Edition ARFTLV Poitou-Charentes



CARACTÉRISTIQUES DU SPRF



Les fondamentaux du SPRF

Depuis 2010, le SPRF a profondément modifié les pratiques des organismes de formation et celles des prescripteurs, permettant à plus de 20 000 stagiaires de se qualifier.

- Public éligible : demandeur d'emploi ou salarié en contrat aidé niveau VI, V bis ou IV général ou qualification obsolète.
- Pas de sélection, pas de prérequis de niveau.
- Gratuité tout inclus avec reliquat pour hébergement et repas.
- Accompagnement des difficultés pédagogiques, personnelles ou sociales.
- Gestion internalisée de la rémunération des stagiaires.
- Système de juste compensation pour les organismes de formation mandatés pour 5 ans.
- Parcours individualisé jusqu'à 24 mois, plusieurs points d'entrée et plusieurs points de sortie.
- Possibilité de suspension du parcours, place garantie jusqu'à la réussite.
- 2^e session d'examen Education Nationale avec le soutien financier de la Région.

Le SPRF 2 s'appuie sur les mêmes principes avec quelques points nouveaux : des entrées cadencées remplacent les entrées et sorties permanentes ; l'organisme soutient le stagiaire dans sa recherche d'emploi après la réussite à l'examen grâce à un prolongement de l'accompagnement au-delà de la certification.

Le SPRF 2014-2019 se poursuit dans le cadre de la Région Nouvelle-Aquitaine. Il offre la possibilité de préparer une centaine de certifications dans 12 domaines professionnels (GFE) représentant plus de 360 000 journées de formation réparties dans les 4 départements. Au total, la Région consacre au SPRF 29 millions d'euros en année pleine.



Caractéristiques du public bénéficiaire 2014 - 2016

Par rapport aux autres formations qualifiantes (marchés), le public bénéficiaire du SPRF comporte :

moins de femmes, plus de jeunes, plus de bénéficiaires du RSA, davantage de personnes de niveau Vbis ou VI, presque 2 fois moins de personnes de niveau IV et plus.

	SPRF	PRF Marchés
Femme	34,3 %	57,1 %
Moins de 26 ans	37,9 %	21,30 %
Reconnaissance QTH	9,1 %	14,2 %
Bénéficiaire du RSA	25,9 %	18,2 %
Niveau de formation Vbis ou VI	37,8 %	24 %
Niveau de formation V	41,7 %	36,9 %
Niveau de formation IV et plus	20,5 %	39,1 %
Abandon pendant la formation	8,7 %	15 %

Les résultats

Sur la période 2010-2014 : 10 444 personnes sont entrées en formation, 1 357 ont abandonné, 9 087 stagiaires ont terminé leur parcours soit 87 % de persévérance. Plus de 95 % des stagiaires se sont présentés à l'examen, 93 % des certifiés ont obtenu une validation totale (6 149 candidats). 60 % sont en emploi 6 mois plus tard.

Sur la période 2014-2016 : 23 914 personnes sont entrées en formation, 3 516 ont abandonné en cours de formation (14,7 %), 20 371 personnes ont fini leur formation ou sont encore en formation.

PRÉSENTATION DE L'EXPÉRIMENTATION



Les enjeux

L'expérimentation doit permettre de valider les conditions d'accès au SPRF de salarié(e)s peu qualifié(e)s en parcours d'insertion dans des Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) de Poitou-Charentes. Auparavant, pour les salarié(e)s des SIAE, entrer en formation impliquait de rompre le contrat d'insertion (CDD)*).

L'objectif de l'expérimentation est de réduire la durée de formation et les risques de rupture de parcours en s'appuyant sur une complémentarité entre la formation par le travail en SIAE et la formation en organisme de formation.

Il s'agit d'expérimenter durant le contrat de travail une nouvelle forme d'alternance en s'appuyant d'une part sur les compétences développées par la personne sur le poste de travail occupé dans la SIAE et d'autre part sur un parcours de formation menant à une certifi-

cation dans le cadre du SPRF. Cette alternance implique d'articuler le temps de travail dans la SIAE avec des temps de formation sur le poste de travail et des heures en formation dans l'organisme de formation SPRF.

La coopération structure d'insertion / centre de formation apporte une double compétence autour de la personne : construire le parcours de formation, éviter les ruptures, engager le parcours comme passerelle vers la certification complète, faciliter l'accompagnement du stagiaire par un lien privilégié entre l'organisme de formation et l'Accompagnateur(trice) Socio-Professionnel(le) (ASP) ou l'Encadrant(e) Technique d'Insertion (ETI) dans la structure. Le fait d'ouvrir aux salarié(e)s avant la fin de leur contrat est doublement sécurisant : ils conservent leur emploi et sont doublement accompagnés. Cela va consolider le parcours.

* Voir annexes page 37 - Lexique et sigles



Le cadre

Calendrier

Période de l'expérimentation : jusqu'à la fin du SPRF 2 (2015-2019)

Mai 2015 : mise en place de l'expérimentation sur 4 territoires

Décembre 2015 : première évolution des critères d'éligibilité et des modalités de mise en œuvre

Septembre 2016 : élargissement du territoire expérimental à l'ensemble des SIAE de l'ex- Poitou-Charentes, deuxième assouplissement des critères d'éligibilité et premier bilan intermédiaire

Les premiers territoires de l'expérimentation

16 : Pays Ruffécois

17 : Vals de Saintonge et Communauté d'Agglomération de Saintes

79 : Territoires Niort/Melle

86 : Arrondissement de Poitiers

Les critères pour le choix des territoires : ruraux et urbains, un par département, diversité de typologies de structures volontaires pour s'engager dans l'expérimentation, en partenariat avec Pôle emploi.

Public cible et critères d'éligibilité

L'accord cadre IAE Formation vise en particulier les personnes ayant les plus bas niveaux de qualification, ceux manifestant le moins d'appétence à la formation et les seniors.

Les personnes éligibles à l'expérimentation sont des salarié(e)s en parcours (CDD, CDDU, MAD, intérim) prioritairement de niveau de qualification V bis et VI, ou de niveau V (ces derniers n'étant pas prioritaires), ayant un projet de qualification, volontaires et engagé(e)s.

La Structure d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) repère des candidat(e)s répondant aux critères en respectant une mixité de sexe et d'âge.

Elle évalue et accompagne les conditions de réussite du parcours de formation : projet de formation, motivation, capacité d'apprentissage, capacité à mener de front formation, vie professionnelle et personnelle...



Les certifications accessibles

La certification visée doit être dispensée dans le cadre du SPRF

L'offre du SPRF comporte une centaine de certifications dans 12 domaines professionnels (GFE).

Les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) bénéficient d'un code d'accès au SIP (Système d'information sur les places) pour consulter la liste des certifications préparées dans le SPRF et des organismes prestataires sur le territoire.

Différentes certifications peuvent être envisagées sur un même territoire. Tous les GFE sont accessibles. Les niveaux de certifications possibles (au départ) incluent désormais le niveau IV.

La certification visée doit disposer de places de formation vacantes.

En raison de saturation dans certains domaines professionnels, des certifications liées au GFE 16 (Services à la personne et Petite enfance) ne sont pas prioritaires. Les GFE 13 (Transport) et GFE 15 (Commerce) sont également saturés pour certaines certifications.

Dans le SPRF, il n'est pas possible de réserver des places ou d'augmenter le nombre de places. C'est le système d'information sur les places qui prévaut. Les « feux » visibles sur le SIP s'appliquent et les règles de répartition de places aux organismes de formation répondent à des règles mises en place par la Région dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt.

La certification visée n'est pas nécessairement en lien avec l'activité support exercée dans la SIAE.

Le principe de l'alternance est maintenu et le lien entre emploi et certification reste prioritaire. Toutefois, un projet sur un domaine professionnel autre que l'activité exercée dans la SIAE peut être envisagé. Dans le cas où l'activité support ne correspond pas à la certification visée, les activités exercées dans la SIAE seront analysées au regard du référentiel de certification afin de permettre une alternance appuyée sur des compétences transversales nécessaires à la certification et développées par le-la salarié(e) dans la SIAE. Tous les projets peuvent être soumis et seront étudiés au cas par cas.



Les acteurs partenaires de l'expérimentation

Le rôle de chacun

L'expérimentation mobilise différents acteurs dont la coopération assure le bon déroulement du parcours.

- **Région - Commanditaire et financeur des parcours**

La sous-direction développement de l'offre de formation de la Région Nouvelle-Aquitaine pilote l'expérimentation et valide les demandes de parcours.

- **INAÉ⁵ : Facilitateur**

INAÉ associé à CHANTIER Ecole Poitou-Charentes est chargé de la mobilisation des SIAE et de l'accompagnement de l'expérimentation.

- **SIAE : Accompagnateur des parcours**

Dans les SIAE engagées, le binôme composé d'un(e) encadrant(e) technique d'insertion (ETI) et d'un(e) accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) (ASP) assure repérage, construction, mobilisation, suivi... en lien avec l'organisme de formation.

- **Prescripteur des parcours** : le conseiller prescripteur valide le projet de la personne et prescrit la formation sur le SIP.

- **Opérateurs de formation** : l'organisme de formation mandataire du SPRF coopère avec la SIAE employeur pour la construction du parcours et tout au long de la formation.

Financement

L'appui méthodologique d'INAÉ auprès des SIAE et des services de la Région est financé par **l'accord-cadre IAE Formation**, cette expérimentation s'inscrivant pleinement dans le cadre de l'optimisation de la mobilisation des dispositifs existants tel que prévu dans l'accord-cadre.

La Région intervient sur le **financement des coûts pédagogiques** relatifs à la formation suivie dans le cadre du SPRF directement auprès des organismes de formation mandataires.

Le **financement de la rémunération** dépend du statut de la personne durant le parcours de formation :

- **Pendant le temps de travail, la personne reste salariée**, ce qui implique le maintien du salaire à la charge de l'employeur.

- **Hors le temps de travail, la personne est stagiaire de la formation professionnelle**, ce qui implique une rémunération de stagiaire de la formation professionnelle selon les conditions fixées par la Région.

C'est l'écart entre le volume horaire prévu au contrat et le temps plein qui est pris en compte. (Voir en annexe tableau de répartition).

Les frais annexes

La Région peut prendre en charge les frais annexes selon les règles du SPRF, un reliquat restant à la charge du stagiaire.

Les frais de transport et frais annexes peuvent être pris en charge par les conseils départementaux sous certaines conditions.

⁴ Présentation de l'expérimentation

⁵ Après la fusion création d'IRIS, GARIE et URSIE Limousin, INAÉ est le nouveau réseau de l'IAE en Nouvelle-Aquitaine.



► **ENTRETIEN : Anne SOPHIE LIGER, chargée de mission
professionnalisation INAÉ (ex-IRIS)**

C'est un projet partenarial, comment avez-vous travaillé avec les organismes de formation, avec Pôle emploi, la Région ?

L'alternance entre formation par le travail en SIAE et formation en organisme est défendue par INAÉ depuis de nombreuses années comme pertinente et complémentaire. Jusqu'à alors, l'entrée dans le SPRF ne s'effectuait qu'en sortie de parcours IAE.

Le SPRF 2 a posé le principe de l'accès des personnes en contrat aidé. La question du double statut qui soulevait une difficulté administrative a fini par être réglée. L'accord-cadre régional IAE formation est venu ensuite apporter un cadre partenarial plus large avec la DIRECCTE, les OPCA. En parallèle, INAÉ travaille en lien avec la direction régionale de Pôle emploi pour décliner l'Accord Cadre National Pôle emploi signé avec les réseaux de l'IAE permettant notamment que les salariés de l'IAE en parcours puissent accéder à la formation avec un financement par Pôle emploi.

La mise en œuvre de l'expérimentation a développé les relations avec le service formation de la Région, nous travaillons en proximité et cela a permis en particulier une meilleure approche des organismes mandataires du SPRF. Les SIAE sont aussi des supports de formation et l'expérimentation leur offre la possibilité de valoriser ce rôle en co-organisant le parcours en ce sens avec l'organisme de formation. L'appui de la Région sur ce point a été important.

Selon vous, quel est le plus pour les structures et quels sont les freins ?

Les structures qui s'y sont engagées savent que l'expérimentation mobilise du temps et de l'énergie pour la compréhension du dispositif et pour la mise en œuvre avec les partenaires locaux. Celles qui s'y impliquent ont posé comme priorité l'accès des salarié(e)s à la formation et elles le font avec l'appui de leurs administrateurs. Elles saisissent alors l'opportunité d'une offre certifiante déjà existante, reconnue comme adaptée à leurs salariés, accessible sans prérequis.

Pourtant certaines SIAE considèrent encore la certification comme hors d'atteinte pour leur public. Plus habituées à mettre en place des modules courts, elles s'inquiètent de la durée ou des difficultés de mobilité. Or, avec les allègements, un parcours certifiant pour les salariés IAE peut se faire en 8 ou 10 mois voire moins.

Plusieurs structures avaient déjà orienté des salariés vers le SPRF mais seulement après la fin de contrat. La grande différence avec l'expérimentation, c'est que le salarié reste en contrat dans la structure pendant sa formation. Cela implique de réorganiser la production et l'emploi du temps des équipes selon le planning de la formation mais cela se fait dans le dialogue avec l'organisme qui peut aussi tenir compte des besoins de production de la structure.

La préparation du projet et le suivi de ces parcours sur la continuité représentent un investissement lourd, particulièrement porté par l'Accompagnateur(trice) Socio-Professionnel(le) (ASP) et l'Encadrant(e) Technique d'Insertion (ETI). C'est généralement l'ASP qui lance le projet mais si le binôme ASP / ETI fonctionne bien, ils vont suivre le parcours ensemble ce qui est important pour nouer la coopération avec l'organisme de formation. La confiance établie avec le formateur référent, la disponibilité et la connaissance de la personne dans son activité de travail, tout cela permet d'éviter le décrochage.



Les chantiers d'insertion (ACI) ont été particulièrement réactifs, pourquoi selon vous ?

En principe l'expérimentation est ouverte à tous les types de structures mais les conditions conviennent davantage aux ACI. Les chantiers d'insertion bénéficient d'une aide au poste qui limite le reste à charge pour la SIAE de la rémunération des salariés en parcours mais surtout leurs salariés ont le plus souvent des contrats inférieurs à 35h. La rémunération Région ne couvrant que les heures réalisées hors temps de travail, cette part sera non négligeable pour un salarié à 24 heures hebdomadaires. Les entreprises d'insertion (EI) reçoivent moins d'aide au poste et ont de plus fortes exigences de production, les contrats sont souvent à 35 heures, la prise en charge de la rémunération pourrait être trop lourde pour eux financièrement. On peut envisager une convention de formation à zéro avec l'OPCA qui prendrait ainsi en charge une partie du salaire mais cette possibilité n'est pas mise en œuvre. Quant aux associations intermédiaires (AI) et entreprises intérim d'insertion (ETTI), elles peuvent organiser un parcours de formation entièrement hors temps de travail.

► ENTRETIEN : Pascale SEQUIER, Responsable Partenariat et relations extérieures Direction régionale Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine

La mission du service partenariats est de porter les accords nationaux de Pôle emploi et de les décliner en région au bénéfice des publics dits en difficulté, pour lesquels l'accès à l'emploi ou à la formation ne va pas de soi et qui peuvent être notamment des salarié(e)s des structures d'insertion par l'économique (SIAE).

Pôle emploi mène des collaborations avec l'IAE aux niveaux national, régional et départemental. Nous sommes un ensemble sur l'IAE avec l'animation des CTA (comité technique d'animation), la délivrance des agréments... Sur les territoires et en lien avec les SIAE et les prescripteurs sociaux, les référents IAE des agences Pôle emploi participent aux comités de suivi et restent vigilants sur les parcours des personnes en contrat d'insertion.

Pour de nombreuses structures, le plan de formation interne serait insuffisant pour permettre l'accès à la formation de tous les salariés en insertion présentant un déficit de qualification. L'accord cadre national de 2015 (Etat - Pôle emploi - têtes de réseaux IAE) prévoit une prise en charge par Pôle emploi de la formation des salariés en parcours inscrits comme demandeurs d'emploi. En Nouvelle-Aquitaine, l'abondement de l'Etat et des Régions et l'appui d'INAÉ ont permis de réaliser des parcours de formation grâce à la mutualisation inter structures et à une recherche de solutions facilitantes voire dérogatoires.

La communauté des acteurs IAE et Pôle emploi ont su trouver les bonnes solutions, s'adapter en prenant comme fil conducteur le parcours de la personne. Concrètement la personne va rester salarié de sa structure et percevoir son salaire et cependant entrer en formation avec un statut de stagiaire de la formation professionnelle. Or, sur un plan strictement réglementaire, ce double statut n'existe pas. Il faut mettre en œuvre une ingénierie fine pour que cette situation, la plus favorable pour la personne, puisse exister au plan administratif d'une façon tout à fait transparente pour elle.



Il faut également prévoir d'ajuster la durée de l'agrément et la durée de la formation, suspendre l'agrément ou le prolonger selon le cas. Tout cela pour assurer la continuité du parcours et donc plus de sécurité, ce qui est essentiel pour ces publics souvent fragilisés.

Certes un tel fonctionnement est plus compliqué et toutes les SIAE n'y sont pas prêtes mais cela fédère les acteurs autour du parcours du salarié. Notre mission commune c'est de qualifier les personnes, d'améliorer leur employabilité pour un retour vers l'emploi. Pour cela il faut arrêter de cloisonner et lisser les statuts : l'exceptionnel devient du droit commun.

En Nouvelle-Aquitaine, l'outil d'affichage et de prescription (SIP Système d'information sur les places) est particulièrement puissant et facilitant. Pour un public qui n'a pas spontanément d'appétence pour la formation, cette mise en visibilité de l'offre est particulièrement déterminante. Cela a permis aux accompagnateur(trice)s socioprofessionnel(le)s de consulter les possibilités de certification, d'envisager les parcours, avec pour conséquence une entrée en nombre des salariés de l'IAE dès 2015 puis sur le « plan 500 000 ». Cette dynamique devrait se poursuivre avec la convergence des systèmes de prescription en ligne et la volonté de tous les acteurs de faciliter l'accès à la formation.

► **ENTRETIEN : Virginie BESSIERE NOTTE, chargée de mission Services Région Nouvelle-Aquitaine Direction de la formation professionnelle continue, référente expérimentation SIAE / SPRF**

En quoi cette expérimentation modifie-t-elle le fonctionnement habituel du SPRF ?

L'expérimentation c'est toutes les caractéristiques du SPRF avec en plus une adaptation du parcours très particulière puisqu'il s'agit de salariés. Leur temps de travail comme leur activité de travail vont être pris en compte.

Les points particuliers sont le double statut, l'adaptation de la rémunération, le maintien de l'accompagnement par l'Accompagnateur(trice) Socio-Professionnel(le) (ASP). Pour la mise en œuvre nous avons développé notre collaboration avec IRIS et travaillé avec une référente. C'est indispensable pour mobiliser les structures.

En quoi cela va-t-il dans le sens du SPRF ?

Le public est le même, on touche la cible même du SPRF c'est-à-dire les personnes qui n'entraient pas en formation. On utilise tous les ressorts du SPRF : la durée flexible, la possibilité de suspension, l'individualisation du parcours, le suivi même une fois la certification obtenue.

C'est une expérimentation qui tire surtout sur le plan réglementaire ? Administratif ?

Le double statut et l'adaptation de la rémunération sont des points clés qui rendent la gestion plus compliquée. Il faut s'assurer qu'on reste bien dans la maquette du SPRF, vérifier que la rémunération couvre bien le temps de formation hors temps de travail et seulement cela.



Dans le cas où la certification préparée par le salarié ne correspond pas à l'activité support de la structure, le fonctionnement est alors plus classique en termes de contenus mais aussi de déroulement puisque le salarié fera des stages dans une entreprise. Dans ce cas il y a peu de différence pour l'organisme de formation.

Est-ce que cela a demandé un outillage particulier ?

Le tableau qui articule temps et statut est un bon outil qui donne de la visibilité à quelque chose de difficile à appréhender au départ. Le contrat d'engagement réciproque comme son nom l'indique signale ce que chacun fait de particulier pour adapter son fonctionnement : chacun fait un effort et prend en compte les contraintes de l'autre. Il a parfois été nécessaire de faire de la médiation auprès de l'organisme de formation pour obtenir une meilleure adaptation du parcours.

Un point de difficulté pour le service ?

Le suivi administratif est très lourd, il faut une grande vigilance, en particulier sur la durée du contrat par rapport à la durée de la formation pour anticiper si besoin un nouvel agrément à demander à Pôle emploi ou une bascule vers un temps complet de stagiaire de la formation, ce qui implique un changement dans la rémunération... Tout cela doit être transparent pour la personne, ce sont les services qui prennent en charge ces complications. La possibilité de suivi par le SIP devrait faciliter les choses.

Un point de satisfaction ?

La satisfaction c'est bien sûr la réussite des personnes et les structures qui reviennent vers nous avec d'autres propositions de parcours. Il y a un effet d'émulation entre salariés. Certains organismes (pas tous) expriment aussi leur satisfaction à faire ce travail sur mesure pour ce public-là.

🗣 ENTRETIEN : Stéphanie BESSON, directrice de l'organisme FARE I6 à RUFFEC

Depuis le début le SPRF propose aux organismes de formation de travailler autrement, quels aspects de ce dispositif avez-vous envie de souligner ?

Le SPRF offre une alternative au modèle de formation où un groupe de stagiaires sélectionnés selon des prérequis suit un parcours identique dont on connaît à l'avance la date de début et la date de fin. Sur ce dispositif tout le monde peut être accueilli et le parcours propose, selon le cas, davantage de d'heures de cours ou plus de temps passé en entreprise, tout cela pour aller jusqu'à la certification, même après un premier échec.

Votre organisme accueille régulièrement des salariés, en quoi les salariés des SIAE sont-ils un public particulier ?

Nous connaissons déjà ce public salarié de SIAE ou de collectivités qui vient suivre chez nous des formations y compris qualifiantes. On nous demande souvent de faire du « sur mesure », on est connus pour cela. Quand il s'agit d'un financement par la structure ou par l'OPCA, il faut tout



prévoir pour faire un devis très précis et on ne peut pas ajuster au milieu du parcours. Quand on accueille une personne fragile et qu'il n'y a pas d'accompagnement de la part de l'employeur (une maison de retraite municipale par exemple), on a davantage de risques d'abandon.

Avec cette expérimentation, la formation s'inscrit complètement dans le parcours d'insertion de la personne, les chantiers font un gros travail en amont pour qu'on accueille des salarié(e)s motivé(e)s et préparé(e)s. Nous sommes en relation étroite avec le chantier d'insertion, surtout sur le plan pédagogique. L'accompagnement est minime de notre côté, c'est surtout l'accompagnatrice socioprofessionnelle du chantier qui le mène. Les salarié(e)s ont une forte identification à leur structure. En cas de difficulté, notre responsable de formation va l'alerter. Les conditions de statut et de financement entrent aussi dans la motivation et la stabilité des personnes : elles gardent leur emploi et leur salaire et perçoivent une rémunération complémentaire de la Région, c'est sécurisant. Les salarié(e)s en chantiers d'insertion ont, pour la plupart, connu des parcours chaotiques. Le caractère sécurisé du parcours co-construit les rassure beaucoup, ils sont plus sereins, plus confiants.

Quelle est, pour vous et votre équipe, la valeur ajoutée de cette expérimentation ?

Formateur référent et encadrant technique s'accordent sur le déroulement du parcours en tenant compte des compétences acquises mais aussi selon les activités du chantier. Le tableau de bord de la formation précise qui va faire quoi entre le chantier et l'organisme, note la progression vers les attendus de l'examen, la construction des compétences. L'essentiel est prévu mais tout n'est pas chiffré, si cela est nécessaire, on pourra ajuster; ça c'est le SPRF qui le permet.

Les parcours sont co-construits en amont dans une relation de confiance avec la structure employeur. Le lien est fort, on travaille avec eux de façon très différente, on leur confie nos outils, le tableau de bord, il y a des retours spécifiques sur ce document de travail partagé. Cette coopération stimule les équipes.

La différence avec le SPRF classique ?

Il y a une autre relation dans l'accompagnement de ces personnes qui sont prêtes et motivées. Sur les deux statuts, la répartition est claire, il y a des droits et des devoirs, c'est un bon cadre de fonctionnement. Tout est verrouillé pour la réussite.

Le SPRF prévoit un accompagnement mais avec des personnes en difficulté, ce seul accompagnement par l'organisme de formation sera fragile, le moindre grain de sable met en danger le parcours. Les difficultés pour entrer sur le SPRF tiennent au montage du projet, à la prise en compte des freins, des contraintes, des attendus de la formation. Pour toutes ces raisons, malgré l'absence de sélection certaines personnes n'arrivent pas jusqu'à nous.

Votre conclusion ?

Cette expérimentation replace l'entreprise au centre de la formation. L'entrée en formation de ces salarié(e)s valorise leur parcours, l'activité que la personne mène sur le chantier prend sens, elle se sent considérée comme un professionnel, elle connaît le métier. Tout ce que la personne possède déjà démontre que les compétences et les règles s'acquièrent au travail. C'est aussi un point très positif pour le reste du groupe qui reçoit par un pair des éléments sur la réalité professionnelle.

Ces salariés, qui côtoient parfois des stagiaires en CIF ou en AIF, apportent dans le groupe une autre réalité sociale, c'est une richesse.



PREMIÈRE MISE EN ŒUVRE 2015-2017



Les étapes de mise en œuvre

1- Proposition de parcours et validation du projet de formation

- Repérage d'un(e) candidat(e) par la SIAE employeur, discussion du projet, consultation du SIP⁵ pour faire des hypothèses de certification.
- Identification des compétences acquises par la personne et celles développées dans la SIAE.
- Saisie de la proposition de parcours par la SIAE employeur.
- Etude d'éligibilité par INAÉ et les services de la Région au regard des critères et du parcours du salarié.
- Envoi d'une réponse écrite à la SIAE par INAÉ.
- La SIAE employeur fait valider au référent Pôle emploi le projet professionnel et le projet de formation du-de la salarié(e).

2- Définition du parcours de formation

- Contacts entre la structure employeur et l'organisme de formation pour valider la certification visée (pertinence, faisabilité, disponibilité).
- Prescription sur le SIP par le conseiller Pôle emploi ou autre prescripteur (délai si une place en formation n'est pas immédiatement disponible).
- Une rencontre est organisée entre le centre de formation (si possible dans les locaux), le-la

salarié(e) et la structure employeur (ASP et/ou ETI) pour planifier l'alternance. Il s'agit de préciser durée, volume d'heures pendant le temps de travail / hors temps de travail, date d'entrée et session d'examen envisagée.

- Le centre de formation consigne ces éléments dans une convention de formation qui est envoyée à la Région. Après validation, un retour écrit est transmis par les services de la Région à la SIAE.
- Si nécessaire, le référent Pôle emploi va ajuster par avenant l'agrément du-de la salarié(e) à la durée de formation envisagée.

3- Mise en œuvre du parcours de formation

- La structure employeur organise l'entrée en formation dans les aspects administratifs comme logistiques et aide le-la salarié(e) à s'organiser sur le plan personnel.
- Mise en œuvre conjointe entre le centre de formation et la SIAE selon le parcours défini ensemble avec si nécessaire l'appui d'INAÉ et des services Région.
- Le double accompagnement SIAE employeur / organisme de formation permet de garder la vigilance sur les absences, la motivation etc.

⁵ SIP Système d'information sur les places



Les outils

La **convention d'engagement réciproque** donne le cadre de fonctionnement : niveau de responsabilité, situation en cas d'absence, rémunération, planning hors et pendant le temps de travail, etc (voir en annexe page 38).

Pour chaque salarié(e) un **planning individualisé** est défini qui lui permet de repérer ses jours de travail, de formation en centre, de stage en entreprise.

Un **tableau de répartition du planning de formation** entre le temps de travail en SIAE et hors temps de travail, permet d'identifier, selon le volume d'heures hebdomadaires du contrat, l'écart avec le temps plein sur lequel la personne sera stagiaire de la formation et rémunérée par la Région.

Exemple de répartition (SAS Saintes)	Durant le temps de travail	Hors du temps de travail
Répartition du planning de formation/durée du parcours	Alternance de 15 jours de formation et 15 jours de travail au sein de la SIAE	
Statut pendant la formation	Salarié	Stagiaire de la formation professionnelle
Répartition des heures de formation selon le statut	Maintien du contrat de travail de : 26 heures hebdo Soit 112 heures par mois payées mais pas réalisées dans la totalité (= temps de formation)	9 heures hebdo supplémentaires par semaine de formation soit un max de 16 heures par mois
Rémunération	Maintien du salaire	Rémunération Région au prorata du différentiel d'heures (35h-26h)
Financement des coûts pédagogiques	Région	
Heures de stages en entreprises	Au sein de la SIAE et stage dans une entreprise pendant le temps de formation pour un des salariés (convention AFPA) pour valider les compétences et les conditions de travail	

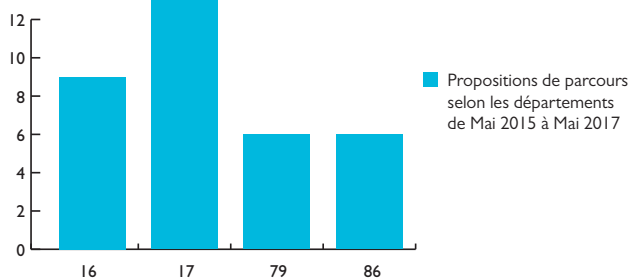
Un **outil de suivi** (livret de suivi à l'AFPA ou carnet de bord à Fare 16) renseigné conjointement par le formateur référent et l'ETI identifie les compétences attendues du référentiel et planifie l'alternance. Cet outil est nécessaire à

l'articulation entre organisme de formation et SIAE et permet un parcours très individualisé. Il sert également d'outil de liaison tout au long de la mise en œuvre. (Voir en annexe)



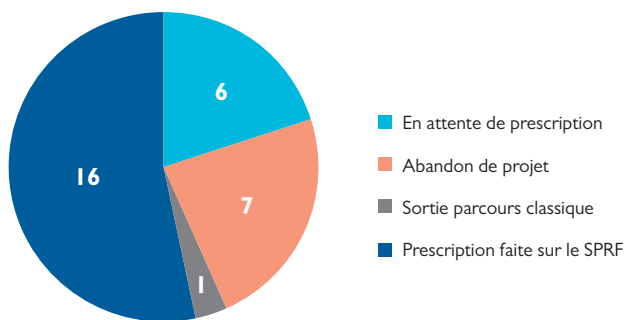
Les résultats (en mai 2017)

Propositions de parcours par département de Mai 2015 à Mai 2017

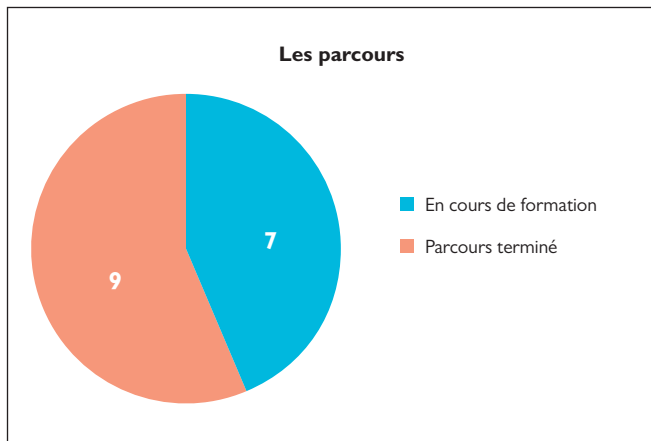


17 structures, principalement sur la Charente et la Charente-Maritime, ont proposé **34 projets** de parcours qui ont été examinés par INAÉ et les services Région, **30 projets** ont été validés.

Prescriptions sur le SPRF



Sur les **30 projets validés**, 22 ont été engagés : **16 ont fait l'objet d'une prescription**, 6 sont en attente, (7 abandons + 1 parcours classique).



Sur les **16 prescriptions**, **7 personnes sont en cours de formation**, **9 ont terminé avec succès à l'examen**.

Se sont engagés dans l'expérimentation :

- 16 hommes et 6 femmes âgé(e)s de 31 ans en moyenne (8 sur 10 ont entre 22 et 39 ans)
- 11 SIAE
- 7 organismes de formation

Les projets portent sur les certifications :

- CAP Agent Polyvalent de Restauration
- CAP Maintenance en Bâtiment de Collectivité
- CAP plâtrier plaquiste
- TP Peinture
- TP Plaquiste
- TP Maçon
- TP Agent polyvalent de restauration
- TP Cariste d'entrepôt
- TP Assistant de vie aux familles
- BPA Travaux aménagement paysager
- CQP Commis de cuisine



Témoignages de parcours

► PARCOURS M^{ME} A.

Témoignages de Catherine FOSSARD, Accompagnatrice Socio-Professionnelle (ASP) et Gilles BOULANGER, Encadrant Technique d'Insertion (ETI) à MARPEN (Tusson 16)

M^{me} A. 36 ans, reconnue Travailleur Handicapé, en reconversion professionnelle après un atelier « Raison de plus » avec CAP Emploi, sans emploi depuis 2014, est entrée en octobre 2015 sur le chantier d'insertion Marpen à TUSSON en Cuisine de Collectivité et entretien des Locaux.

M^{me} A. ressentait de la discrimination due à sa situation d'obésité et avait abandonné tout projet de formation, ne se voyait pas suivre un parcours qualifiant, s'intégrer dans un groupe.

Inscrite sur le SPRF en décembre 2015, elle a commencé en janvier 2016 une formation Agent polyvalent de Restauration, Titre Professionnel préparé avec l'organisme FARE 16 de RUFFEC.

Ce qui lui a permis de franchir le pas, de s'engager dans cette formation, c'est d'abord le sentiment de compétences que lui procure son activité sur le chantier. L'implication de l'encadrant technique dans la construction du parcours de formation lui apporte de la sécurité : « *il me connaît, il sait ce que je suis capable de faire* ». Les échanges qui se mettent en place entre l'organisme de formation et la structure d'insertion facilitent la situation du salarié-stagiaire qui peut s'appuyer sur les deux interlocuteurs.

Son parcours de formation a été très personnalisé car l'activité support (restauration traiteur) a permis certains allègements. Par exemple elle ne suivra pas les cours consacrés au taillage de légumes (pratiqué régulièrement dans l'activité du chantier) ce qui lui permettra de suivre davantage d'heures d'anglais.

Des échanges réguliers sont mis en place entre le chantier d'insertion Marpen et FARE 16 pour le suivi du parcours. Certaines périodes de stage en entreprise seront effectuées en dehors du chantier, ce qui va conduire à une embauche dans une maison de retraite qui l'a accueillie en stage.

Ce parcours a été interrompu pendant 2 mois pour cause d'accident. M^{me} A. s'est donc trouvée en décalage et n'a pu réintégrer le groupe avec lequel elle avait commencé la formation. FARE 16 l'a placée sur un groupe différent préparant un CAP. Elle n'a pas pu passer l'examen sur le plateau technique de FARE 16 à Saint Yrieix qu'elle connaissait bien mais a dû se rendre sur la plateforme technique du Futuroscope en octobre 2016. Ces difficultés surmontées signalent bien l'autonomie et l'assurance qu'elle a su développer au cours de son parcours.



► PARCOURS DE M. A.

Témoignage de Marion CARPENTIER, Accompagnatrice Socio-Professionnelle (ASP) à la MIPE (Niort 79)

M. A., arrivé d'Azerbaïdjan en 2014, est en contrat à la MIPE depuis le 3 Novembre 2014. Il travaille 32 h par semaine sur un poste d'ouvrier polyvalent dans le domaine du bâtiment et de l'entretien de la voierie. Il a 35 ans et a toujours eu le projet de se qualifier mais d'autres points étaient à travailler lors de son entrée dans la structure.

Une formation linguistique a été mise en place fin 2015 à l'ASFODEP : 210 heures de formation (60 demi-journées de 3,5 heures) avec un financement d'Unifformation.

M. A. s'est rapidement positionné sur une formation certifiante de maçon. Toutefois, ses réticences avec les situations d'apprentissage classiques ont conduit à faire le choix d'un Titre professionnel car les exigences de cette certification sont plus légères sur les matières générales. Le projet s'est précisé avec l'AFPA de Niort en avril 2016. Le parcours de formation pour un Titre professionnel « maçon » prévoit 35 h hebdo sur 17 mois de juin 2016 à novembre 2017, avec une alternance 2 semaines en chantier d'insertion / 2 semaines en centre formation. Les salariés travaillent une semaine complète sur un chantier pour pouvoir en suivre la progression. Pour cette raison, un emploi du temps avec alternance sur une même semaine n'a pas été envisagé.

Au démarrage de la formation, M. A. a été accompagné par l'AFPA sur la rédaction de son Dossier Professionnel (document présentant le travail effectué par le stagiaire et présenté lors de l'examen) mais dès septembre son référent a estimé nécessaire de faire intervenir un organisme spécialisé. L'ASFODEP, à nouveau sollicité, met en place depuis mars 2017 des cours de français sur 1,5 jour par semaine de formation.

Le contrat de M. A. se termine avant la fin de la formation et pour permettre la continuité de son parcours sur le double statut salarié/stagiaire, nous avons sollicité un nouvel agrément et obtenu 24 mois supplémentaires. Toutefois nous avons décidé de ne pas utiliser cette prolongation de l'agrément en totalité mais seulement sur deux mois après l'examen. Nous pourrions ainsi nous saisir de la dynamique de fin de formation pour accompagner M. A. dans sa recherche d'emploi. Cette décision a été validée lors du Comité de suivi en présence de Pôle emploi et de la DIRECCTE.

Témoignage de Fabienne COTTIER, Pôle emploi Niort Garenne, équipe entreprises

L'équipe entreprises de l'agence Niort Garenne inclut des référents IAE qui traitent avec les structures les agréments, suspension ou prolongation, pour les publics éligibles. Un demandeur d'emploi qui signe un CDDI passe en catégorie « 5 IAE » pour 24 mois maximum. S'il entre en formation il va être inscrit en catégorie « 4 formation ». Cette possibilité est nouvelle et pas si évidente. C'est le conseiller Pôle emploi de la personne qui va s'occuper de prescrire mais l'accompagnement de la structure est essentiel.



► PARCOURS DE M^{ME} P.

Témoignages de Johann COUSIN, responsable de pôle bâtiment Campus des métiers Niort CMA 79 et Marion CARPENTIER, Accompagnatrice Socio-Professionnelle (ASP) à la MIPE (Niort 79)

M^{me} P. (26 ans) salariée à la MIPE depuis le 7 Avril 2016 sur un poste d'agent Polyvalent envisage une formation de CAP plâtrier plaquiste au Campus des métiers de Niort CMA 79. Elle a antérieurement préparé un CAP de peintre en apprentissage sans l'obtenir et souhaite valider un niveau V tout en développant une polyvalence en plaquisterie.

Une rencontre au Campus des métiers entre la salariée, l'ASP et le responsable du pôle bâtiment permet de préciser les possibilités d'entrée en formation. Un groupe, entré en septembre 2016 se prépare pour la session d'examen de juin 2017 et il serait tout à fait possible pour M^{me} P. de l'intégrer dès avril 2017. Toutefois, la perspective de devoir s'adapter à ce premier groupe de stagiaires puis à un nouveau groupe en septembre lui paraît difficile et elle préfère se positionner pour un démarrage en septembre. Le fait qu'il n'y ait pas de session d'examen en février pour le CAP de plaquiste aurait étiré inutilement son parcours entre avril 2017 et juin 2018. Elle possède déjà de l'expérience après ses 2 années d'apprentissage et verra très certainement son parcours allégé au vu des acquis qui seront identifiés lors de la première semaine de formation.

► PARCOURS DE M. B.

Témoignage d'Etienne BŒUF, Coordonnateur pédagogique SPRF à GRETA Poitou-Charentes

M. B. prépare un CAP Maintenance de bâtiments de collectivités, parcours commencé en avril 2017 sur une alternance d'une semaine de formation par mois pendant les 5 premiers mois, ceci pour tenir compte des objectifs de production de Cap Vert. A la fin de son contrat le 18 septembre, il s'engagera à temps plein dans la formation sur environ 10 mois (juin 2018).

Sur les semaines de formation, monsieur B. bénéficie de trois jours d'interprétariat en langue des signes. Une rencontre entre le formateur référent et l'ETI permettra d'ajuster le parcours.

Témoignage de Xavier NIBEAUDEAU, Accompagnateur Socio-Professionnel (ASP) à Cap Vert (Poitiers 86)

M. B. en poste depuis septembre 2013 a acquis beaucoup de compétences techniques au cours de son contrat au chantier ainsi que lors d'un stage en mairie d'agent polyvalent. Reconnu travailleur handicapé (surdité), il rencontre des difficultés avec les savoirs de base.

Pour ces raisons, un titre professionnel aurait sans doute été plus adapté mais seul le CAP propose la spécialité Maintenance de bâtiments de collectivité qui correspond à son projet. De plus un TP aurait permis de valider un module sur le chantier ce qui ne sera pas possible sur le CAP qui prévoit un examen final.

Son contrat de 32 h hebdomadaires passe à 35 h sur ses semaines de formation. Cette possibilité de double statut est nouvelle et s'est mise en place avec le référent IAE de Pôle emploi.



▷ PARCOURS DE M^{ME} V.

Témoignage de Brigitte GERBAUD, Accompagnatrice Socio-Professionnelle (ASP) à ADCR service Association Intermédiaire Rochefort

M^{me} V. est motivée pour se former sur le Titre professionnel assistant de vie aux familles. La construction d'un parcours de formation qui tienne compte des activités réalisées dans la structure n'est pas possible dans une association intermédiaire car il n'y a pas d'encadrant technique. Autre particularité d'une AI : la durée du travail n'est pas fixe ce qui ne permet pas de définir le temps sur et hors temps de travail. Pour ces raisons, les possibilités de l'expérimentation (le double statut et le complément de rémunération) ne sont pas pleinement utilisées.

Une alternance est mise en place à l'AFPA lui permettant de continuer à effectuer des missions chez des particuliers ou dans des entreprises. M^{me} V. envisage de préparer un seul Certificat de Compétence Professionnelle (CCP) avec une évaluation en cours de formation. Avec l'aide de l'ASP, ses acquis ont pu être identifiés et elle peut prétendre valider les autres CCP grâce à son expérience professionnelle.

▷ PARCOURS DE MM. W., D. ET J.

Témoignages de Virginie HERMELIN, Accompagnatrice Socio-Professionnelle (ASP) et d'Henri BROSSARD, Encadrant Technique d'Insertion (ETI) second œuvre SAS (Saintes 17)

Le SAS réalise des chantiers d'insertion autour de la restauration du patrimoine bâti et du second œuvre. Trois salariés ayant des projets de formation ont intégré le SPRF à l'AFPA de Rochefort sur la modalité expérimentale.

M. W. 24 ans est entré en formation en juin 2016 pour un Titre Professionnel Peinture sur un parcours qui devait initialement se terminer en août 2017 et qui a été ramené à février 2017. Il a obtenu son Titre professionnel et son contrat a été prolongé jusqu'à fin mai pour qu'il puisse bénéficier de l'accompagnement du chantier dans sa recherche d'emploi.

MM. D. et J. (22 et 25 ans) sont entrés en formation en juin 2016 pour un Titre Professionnel Plaquiste qu'ils ont terminé avec succès en avril 2017.

Aller vers la formation c'est difficile. Pour ces salariés manquant de confiance en eux, un parcours de formation classique en tant que stagiaire de la formation professionnelle présentait trop d'embûches. On risquait l'abandon en amont ou même en cours de formation. Sans l'appui du chantier, ils ne se sentaient pas capables de prendre en charge les aspects administratifs, les déplacements. Le SAS a accompagné la mise en place de la formation, facilité les démarches, pris les contacts. Ils n'ont pas eu à se confronter à ces difficultés.

Pendant la durée de la formation l'encadrant technique garde le contact avec eux et cela maintient la motivation. Il n'y a pas de rupture donc pas de difficulté de réintégration sur le chantier. A chaque retour, le partage d'expérience avec les collègues est valorisant et suscite l'émulation. Ces exemples de parcours montrent aux autres salariés que cela est possible.



Pour l'organisme de formation, c'est appréciable d'avoir des stagiaires opérationnels qui sont déjà dans une dynamique d'apprentissage par le travail. Les formateurs peuvent aller plus vite, le rythme de travail est déjà acquis.

Témoignage de Jacky COUDRAT, formateur référent plaquiste AFPA Rochefort

MM. D. et J. ont passé 10 mois à l'AFPA de Rochefort sur une alternance d'une semaine de formation par mois. Ce rythme ne pose pas de problème pour le suivi de la formation car le Titre professionnel plaquiste est préparé par deux groupes en décalé. Il y avait toutefois un inconvénient car pendant trois semaines sur le chantier ils pouvaient avoir à réaliser tout autre chose que cette spécialité.

Le titre préparé est 100% plaquiste alors que sur le chantier d'insertion se pratiquent des activités variées de 2nd œuvre bâtiment. Ils ont donc eu peu de possibilités de mise en œuvre hors du centre AFPA et il a été nécessaire à chaque retour en formation de reprendre les compétences en cours d'acquisition, de rappeler les points de normalisation etc. Cela a entraîné à chaque fois une perte de confiance, de l'anxiété et du travail supplémentaire pour consolider les acquis.

La progression des compétences est notée sur le « livret de suivi » y compris une part d'autoévaluation (avoir un œil professionnel sur son propre travail). La partie transverse est remplie par l'encadrant du SAS ce qui permet de connaître les activités réalisées ou pas pendant l'alternance.

Dès leur entrée en formation, ces jeunes salariés ont fait preuve de beaucoup de conscience professionnelle, d'un souci de bien faire. Les difficultés étaient plutôt d'ordre personnel et il a fallu apporter du soutien autre que technique ou pédagogique. Des temps réguliers d'entretien individuel ont permis d'établir la confiance, de soutenir leur motivation. Cela s'est fait en lien avec l'accompagnatrice du chantier : entre le temps de formation à l'AFPA et les semaines sur le chantier, il y avait un suivi, un dialogue, ces jeunes ont ainsi bénéficié d'une double vigilance, il y avait toujours une veille. Ce public est humainement très intéressant. Ces deux jeunes ont réussi leurs parcours sur le Titre professionnel et ont été embauchés en intérim sur leur spécialité de plaquiste.



EXPÉRIMENTER UNE NOUVELLE FORME D'ALTERNANCE



Le lien avec l'entreprise a été posé dès le début comme une attente forte sur le SPRF. Cette expérimentation qui ouvre ce dispositif à des salarié(e)s en contrat d'insertion met en évidence deux axes de coopération : le premier est administratif et articule deux statuts sur et hors

temps de travail ; le second est technique et fait de la structure employeur un partenaire tout au long du parcours de formation. L'un apporte de la sécurité et l'autre des conditions favorables pour apprendre.

Apprendre par le travail

Le SPRF a toujours mis en avant les possibilités d'apprendre en travaillant. En effet, pour s'adapter à un public souvent peu à l'aise avec les apprentissages scolaires, il convient de mettre en œuvre une pédagogie vivante s'appuyant sur le geste métier et les situations de travail. Si tout parcours sur le SPRF prévoit des périodes de stage en entreprise, l'alternance mise en place tout au long du parcours avec la Structure d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) permet d'aller plus loin dans la complémentarité avec un interlocuteur privilégié, l'encadrant technique d'insertion (ETI). La coopération entre structure d'insertion et organisme de formation tout au long du parcours est donc un

élément essentiel qui s'appuie sur la proximité et la confiance entre des professionnels d'une même spécialité.

La définition du parcours de formation s'appuie sur le binôme formateur(trice) / ETI (encadrant(e) technique d'insertion) qui, dans un échange technique sur les attendus de la certification et les activités du chantier, vont convenir d'une répartition entre le centre de formation et l'activité de travail. La structure employeur, selon ses possibilités de mise en œuvre de telle ou telle activité, contribue à la construction des compétences.

Si l'activité de la structure permet de mettre en œuvre certaines activités du référentiel, l'orga-



nisme de formation apportera la complémentarité sur les activités non pratiquées en structure et également des apports spécifiques pour se préparer à l'examen (les attentes du jury, un degré plus transverse de compétences...). Les périodes en entreprise se réalisent dans la SIAE

ou dans une autre entreprise selon la pertinence et les obligations réglementaires liées à la certification. L'immersion dans un contexte professionnel « ordinaire » compléteront utilement l'expérience acquise au sein de la SIAE et prépareront à la recherche d'emploi.

Complémentarité centre de formation /structure IAE

Cette complémentarité se concrétise dans un outil de construction et suivi du parcours, document conjoint qui détaille le référentiel et organise le parcours et la relation. Pour cela l'ETI doit être capable de s'approprier le référentiel de la certification et l'outil de suivi, d'identifier les compétences déjà acquises, d'identifier les avancées dont fait preuve le-la salarié(e) sur le chantier. Si tel n'est pas le cas, l'organisme de formation ne sera pas en capacité d'individualiser autant le parcours.

Cette construction conjointe des compétences à acquérir exige de prendre en compte ce que fait l'autre, de travailler en confiance. La struc-

ture employeur et son activité constituent un véritable support de formation. Le professionnalisme du chantier et son rôle formateur se trouvent reconnus par les allègements de parcours dont va bénéficier le ou la salarié(e), l'organisme de formation apprécie d'avoir des stagiaires déjà opérationnels qui connaissent la réalité du métier et sont dans une dynamique d'apprentissage par le travail.

De toute évidence, une nouvelle forme d'alternance s'invente là, à la croisée du contrat d'apprentissage, du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation.

► CAS PARTICULIER

Si l'activité de la structure ne correspond pas au projet de certification du-de la salarié(e), l'ETI peut chercher à renforcer les compétences transversales. Certaines structures ont la possibilité de diversifier les missions du-de la salarié(e) pour correspondre au mieux au programme de formation.



Temps et statut

L'expérimentation qui ouvre l'accès au SPRF de salarié(e)s de Structure d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) fonctionne sur l'articulation entre deux statuts et superpose le temps du contrat et le temps de la formation. Son objectif premier est de favoriser l'entrée et le maintien en formation, l'expérience ayant signalé les situations d'échec ou d'abandon de salarié(e)s ayant quitté la SIAE pour devenir à temps plein stagiaires de la formation professionnelle.

Durée du contrat / durée des parcours :

Le SPRF permet des parcours jusqu'à 24 mois (en nombre de jours), des suspensions pouvant être envisagées. Pour la période 2015-2016, les parcours de formation des salarié(e)s de SIAE sont souvent raccourcis puisqu'on a affaire à des personnes expérimentées. Mais le temps gagné tient surtout à la superposition temps du contrat et temps de la formation puisque la personne peut s'engager en formation sans attendre la fin de son contrat. Si un parcours d'insertion se déroule par exemple sur 12 ou 24 mois de contrat en chantier et le parcours de formation sur 8 ou 10 mois, l'expérimentation permet d'inclure les 8 ou 10 mois de formation (souvent moins) dans les 24 mois du contrat.

Si le calendrier de formation prévu excède la date de fin de contrat dans la SIAE, la personne a le choix de terminer son parcours de formation sous le statut unique de stagiaire de la formation professionnelle ; dans le cas contraire, un renouvellement d'agrément sera demandé au référent IAE de Pôle emploi (et généralement accordé) pour maintenir le double statut jusqu'à l'examen ou même au-delà. Le-la salarié(e) bénéficie ainsi de l'accompagnement et de l'encadrement de la structure employeur tout au long de sa forma-

tion, voire pour préparer sa recherche d'emploi une fois la certification acquise ; il semble bien que ce soit là l'avantage principalement retenu.

🕒 POINT DE VIGILANCE

Dans le cas où la durée du parcours de formation excéderait la durée du contrat de travail, il sera important d'anticiper le renouvellement de l'agrément auprès de Pôle emploi ou de préparer le passage sur un statut de stagiaire de la formation professionnelle avec la rémunération adaptée.

Temps de travail / temps de formation :

Les heures de formation SPRF peuvent se réaliser durant le temps de travail sous le statut de salarié et en dehors du temps de travail sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La durée hebdomadaire de travail varie entre 24 et 35 heures. La répartition du temps de formation durant et en dehors du temps de travail relève de l'arbitrage de chaque SIAE. Néanmoins, pour une personne à temps plein, une journée minimum de formation doit être réalisée pendant le temps de travail hebdomadaire.

🕒 CAS PARTICULIER

Cette articulation de la formation pendant et hors temps de travail convient moins aux associations intermédiaires (AI) et aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) qui n'offrent pas de durée fixe de travail.



Sécurité administrative

L'articulation des deux statuts sur une même période requiert de tous une forte vigilance. C'est à cette condition que seront assurés les aspects administratifs et financiers : le ou la salarié(e) est rémunéré(e) par la structure pour les heures de formation sur le temps de travail et par la Région pour les heures hors temps de travail ; en passant d'une activité de 28 heures hebdo (fréquent sur les chantiers d'insertion) à une semaine sur 35 heures incluant la formation, il-elle voit ses revenus améliorés. Si le statut change, par exemple parce que son contrat prend fin, la continuité de sa rémunération dépend de la juste anticipation de ces changements et du suivi de sa nouvelle situation par les différents acteurs : structure employeur, Pôle emploi, services de la Région, ensemble garants de cette sécurité administrative.

Le versant pragmatique de cette articulation prend la forme d'un planning personnalisé qui

va contribuer à l'organisation de la personne : « *quel jour ou quelle semaine je suis en formation ou sur le chantier ? Jusqu'à quelle date ?* » Ce passage d'un lieu à un autre, d'un type d'apprentissage à un autre, d'un groupe de collègues à un groupe de stagiaires doit pouvoir se faire avec le maximum de clarté : planning et outil de suivi apportent à tous cette lisibilité.

Du fait de son activité dans la structure, le déroulement de la formation peut amener le ou la salarié(e) à changer de groupe de formation voire à se joindre à des stagiaires préparant une certification différente : du TP maçon au CAP maçon le geste métier est le même. Ces allers-retours entre le connu (le chantier, les collègues) et le moins connu (l'organisme de formation, de nouvelles personnes) contribuent au renforcement de l'autonomie de la personne et prépare à s'organiser dans une diversité de contextes, à s'adapter à de nouveaux environnements.



Sécuriser le parcours professionnel

La sécurisation et la continuité du parcours sont un enjeu essentiel de l'expérimentation. Le traitement administratif concerté, la bonification des revenus, la co-construction d'un parcours de formation adapté, le maintien du-de la salarié(e) dans le cadre connu de sa structure, contribuent à la réussite. Au-delà du succès à l'examen, ces points-clés renforcent la motivation et le sentiment de sécurité pour qu'à l'issue du parcours la personne ait, non seulement obtenu une certification professionnelle, mais également gagné en autonomie et en confiance pour trouver à s'insérer dans un milieu ordinaire de travail.

L'accompagnement global du stagiaire est une spécificité que les organismes de formation mettent en œuvre sur le SPRF. Les salarié(e)s en Structure d'Insertion par l'Activité Économique

(SIAE) bénéficient d'une bonne préparation en amont avec la résolution des problèmes de transport ou de garde, des prises de contact facilitées par l'accompagnateur-trice... En conservant cet appui de la structure une fois engagé(e)s en formation, ils-elles gardent une certaine continuité à chaque retour vers le chantier, les collègues, l'encadrant(e) technique. Motivation et sentiment de sécurité vont contribuer à la persévérance sur ces parcours. La proximité de la SIAE avec l'organisme de formation, la prise en compte des contraintes de chacun dans le convention d'engagement réciproque pour la co-construction de parcours adaptés, autant de coopérations qui mettent l'entreprise au cœur de la formation pour un double enjeu d'insertion et de qualification.



Lexique et sigles

ACI	atelier chantier d'insertion
AI	association intermédiaire
AIF	aide individuelle à la formation
ASP	accompagnateur(trice) socio professionnel(le)
CCP	certificat de compétence professionnelle
CDDI	Le contrat à durée déterminée d'insertion est ouvert aux personnes au chômage et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.
CDDU	Le CDD dit d'usage est sans limitation de durée, sans délai de carence ni indemnité de fin de contrat, très courant dans les secteurs hôtellerie restauration et services à la personne délivrés par les associations intermédiaires.
CIF	compte individuel de formation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
EI	entreprise d'insertion
ETI	encadrant(e) technique d'insertion
ETP	équivalent temps plein
ETTI	entreprise de travail temporaire d'insertion
GFE	groupe formation emploi
MAD	mise à disposition
PRF	Programme Régional de Formation
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
Salarié en parcours	salarié en parcours d'insertion bénéficiant d'un CDDI (à distinguer des « salariés permanents » des SIAE)
SIAE	structure d'insertion par l'activité économique
SIEG	Service d'intérêt économique général
SPRF	Service Public Régional de Formation
TP	Titre professionnel certification du Ministère chargé de l'emploi



Convention d'engagement réciproque pour l'entrée en formation SPRF des salariés de SIAE

Entre

L'entreprise SIAE.....

Représentée par

Dénommée ci-après l'employeur

ET

L'organisme de formation habilité à dispenser des actions de formation dans le cadre du SPRF2

Représenté par.....

Dénoté ci-après organisme de formation

ET

La Région Nouvelle-Aquitaine, sous-direction Développement de l'offre de formation, Direction de la Formation professionnelle continue, dénotée ci-après la Région

Il est convenu dans la présente convention, en application des dispositions de la partie VI du code du travail portant sur les organismes de la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ; ainsi qu'en référence à l'accord cadre Régional Nouvelle-Aquitaine formation dans le secteur de l'insertion par l'activité économique - années 2015/2019 entre l'Etat, la région et les représentants des réseaux de l'Insertion par l'Activité Economique signé en décembre 2015

Article 1 : objet – les engagements mutuels

L'entreprise SIAE XXXX employeur de MXXXXX s'engage à accompagner et à faciliter le parcours de formation (certification visée XXX) dans le cadre du SPRF 2 de la Région de MXXXX son salarié(e) au sein de l'organisme de formation XXX.

L'organisme de formation s'engage à réaliser le parcours de formation en fonction des modalités décrites ci-dessous ;

La Région s'engage à prendre en charge les coûts pédagogiques afférents à ce contrat et à rémunérer le salarié durant son temps de formation hors temps de travail.

Article 2 : nature de l'action de formation

L'action de formation visée XXX est proposée dans le cadre du SPRF 2 de la Région. Cette action de formation sera adaptée aux besoins du salarié M XXXX de la SIAE XXX dans le respect des modalités d'accès et de mise en œuvre du SPRF.



Convention d'engagement réciproque pour l'entrée en formation SPRF des salariés de SIAE

Article 3 : les modalités de mise en œuvre

Le projet professionnel du salarié permettant son entrée en formation a été construit en 4 étapes :

- Repérage du parcours professionnel : salarié et employeur
- Validation en lien avec Pôle Emploi
- Définition et validation du parcours de formation : organisme de formation, employeur et Région
- Entrée en formation et suivi : Pôle Emploi, organisme de formation, employeur

Evaluation du parcours : organisme de formation, Région, employeur

Lors de son parcours de formation le salarié sera soumis à un double statut : salarié et stagiaire de la formation professionnelle lors de son parcours de formation hors temps de travail.

Afin d'éviter tout chevauchement de statut et donc de double rémunération, les signataires veilleront à respecter les obligations suivantes:

- 1- L'organisme de formation et l'employeur établissent un planning de formation en heures par jours semaine en indiquant les temps pendant le contrat de travail et hors temps de travail. Le planning est à joindre à la présente convention.
- 2- L'organisme de formation devra saisir sur le logiciel MARIUS, uniquement les heures réalisées hors temps de travail. Cette déclaration permettra au salarié de bénéficier durant ces heures du statut de stagiaire de la formation professionnelle et donc de percevoir le régime public de rémunération. L'employeur maintient le salaire selon les termes du contrat de travail de son salarié.
NB : la durée maximale déclarée sur MARIUS ne pourra excéder XXX (151H volume mensuel d'heures de travail au sein de l'entreprise SIAE)
- 3- L'employeur atteste avoir salarié MXXX date du contrat et volume horaire.
Ce contrat peut être renouvelé pour un volume horaire mensuel de XXX h de travail.
- 4- La responsabilité en cas d'accident ou d'absence non justifiée relèvera des éléments indiqués dans ce contrat. En dehors du planning de formation, le salarié demeure sous l'entière responsabilité de son employeur.

Article 4 : Suivi des états de présence en formation

L'organisme de formation s'engage à fournir à l'employeur, à la fin de chaque mois un bilan des états de présence du salarié en nombre d'heure réalisées.

Le stagiaire étant également salarié, l'organisme de formation devra également signaler dans la journée concernée, à l'employeur toute absence en formation y compris sur les jours considérés hors temps de travail.

Les informations sur l'état de présence du stagiaire à fournir à la Région sont celles prévues dans le cadre du SPRF.

L'employeur s'engage à fournir à l'organisme de formation les coordonnées des accompagnateurs socio-professionnels et encadrants techniques du salarié dès le démarrage de l'action de formation. Ces personnes seront les contacts de l'organisme de formation pour toutes questions et informations à transmettre durant le parcours du salarié.



Convention d'engagement réciproque pour l'entrée en formation SPRF des salariés de SIAE

Article 5 : durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée allant du démarrage du parcours de formation (premier jour de formation) à la clôture du dossier formation du salarié. Les parcours de formation dans le cadre du SPRF ne peuvent excéder 24 mois.

La durée de validité de cette convention est également contrainte par la durée du contrat de travail du salarié dans la SIAE.

Article 6 : résiliation

La présente convention tombe d'office si abandon de la formation par le salarié ;

Conformément à l'article L6354-1 du Code du travail :

En cas de résiliation par l'employeur à moins de 15 jours francs avant le premier jour d'entrée en parcours de formation objet du contrat (joint en annexe), l'organisme de formation sera en droit de réclamer à l'employeur le versement du *coût total* de l'action de formation.

En cas de modification unilatérale par l'organisme de formation des modalités de mise en œuvre du parcours de formation ayant une incidence substantielle sur le planning (joint au contrat), ou la certification visée, l'employeur se réserve le droit de mettre fin au présent contrat.

Fait en trois exemplaires originaux,

A

Le

Pour l'entreprise SIAE

Pour l'organisme de formation

Nom et qualité du signataire

Nom et qualité du signataire

Pour la Région Nouvelle-Aquitaine

Sous-direction Développement de l'offre de formation

Direction de la Formation professionnelle continue



Tableau de répartition temps de travail/de formation

	Durant le temps de travail	Hors du temps de travail
Répartition du planning de formation	Minimum 1 journée de formation hebdo soit 28 heures/mois	Différence entre Temps de travail et temps plein soit 151h67
Statut pendant la formation	Salarié	Stagiaire de la formation professionnelle
Répartition des heures de formation selon le statut	Contrats dans la SIAE X heures hebdo soit X heures par mois	X heures hebdo supplémentaires par semaine de formation soit un max de X heures
Rémunération	Maintien du salaire	Rémunération Région
Financement des coûts pédagogiques	Région Nouvelle Aquitaine	
Heures de stages en entreprises	Au sein de la SIAE et possibilité dans une autre entreprise (pertinence et les obligations réglementaires liées à la certification.)	



EXEMPLE DE CARNET DE SUIVI DE LA FORMATION

PRESENTATION

Module 1 : Introduction Découverte Durée : 180 heures

Activité 1 : Préparer, cuire et dresser des hors-d'œuvre et des entrées chaudes Durée : 105 heures

Activité 2 : Réaliser une production de « masse » en intégrant les techniques de la liaison froide Durée : 140 heures

Activité 3 : Préparer et cuire des plats au poste chaud (rôti, poêler, griller, sauter) Durée : 105 heures

Activité 3(suite) : Préparer et cuire des plats au poste chaud (plats élaborés en sauce) Durée : 105 heures

Activité 4 : Elaborer des pâtisseries et entremets de restaurant Durée : 105 heures

Activité complémentaire : Anglais professionnel Durée : 30 heures

Révisions : Durée : 35 heures

Stage en entreprise : Durée : 315 heures

Légende :

- ✓ TP : Travaux pratiques (heures prévues)
- ✓ Techno : technologie (heures prévues)
- ✓ V : Vu
- ✓ R : Réalisé
- ✓ A : Acquis (A valider par le formateur) REE : Réalisé en entreprise (A valider par le maître de stage)



Séquence 1 : CT 1 – Réaliser les opérations préliminaires de transformation culinaire pour la production des hors d'œuvre et des entrées.	TP	Techno	V	R	A	REE
<p>✓ 1. Approvisionner et stocker des marchandises</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vérifier la qualité des produits, les déconditionner et les stocker. 2. Acheminer les matières premières en respectant la marche en avant. 3. Utiliser la coutellerie et le matériel électromécanique. 4. Conditionner et stocker. 5. Respecter une organisation rationnelle du travail (synchronisation des tâches) 	20h					
<p>✓ 2. Réaliser les préparations préliminaires</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eplucher, laver et décontaminer les produits frais en zone de 1^{er} traitement 2. Réaliser les opérations préliminaires des légumes (épluchage, lavage, taillage, tranchage, 2. Transformer les produits des différentes gammes (conserves, surgelés, frais, ss vide...) 3. Réaliser les taillages en zone propre (éventuellement en local réfrigéré) 4. Mettre en place des éléments de décoration 5. Utiliser la coutellerie et les matériels électromécaniques 	20h					
<p>✓ 3. Les savoirs</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le langage professionnel 2. La technologie et l'utilisation des matériels 3. La technologie culinaire 4. L'hygiène corporelle et vestimentaire 5. L'hygiène et la sécurité, relatives aux produits et matériels utilisés 6. Les circuits des marchandises (la marche en avant) 7. Les principes de la démarche HACCP ou du GBPH 		20h				

FARE 16 4 rue des Fontaines 16700 RUFFEC Tel : 0545303502

Remerciements

Cette publication est le fruit d'un travail partagé entre les services de la Région Nouvelle-Aquitaine (sous-direction Développement de l'offre de formation, Direction de la Formation professionnelle continue), INAÉ l'inter-réseaux de l'Insertion par l'Activité Economique en Nouvelle-Aquitaine et l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie.

Nous tenons à remercier les opérateurs et les prescripteurs du SPRF qui se sont impliqués dans cette expérimentation et les permanents des structures d'insertion qui ont bien voulu partager leurs témoignages.

repères



Région Nouvelle Aquitaine – Site de Poitiers
15 rue de l'Ancienne Comédie
BP 575 - 86021 Poitiers cedex
Tél. 05 49 55 77 00 • Fax : 05 49 55 77 88



agence régionale
de la Formation
tout au long de la vie
Poitou-Charentes

15 rue Alsace-Lorraine
17044 La Rochelle Cedex 1
Tél. **05 46 00 32 32** • Fax : 05 46 00 32 34
www.arftlv.org

